

**LEE HECHT
HARRISON**



Comunicación de Progreso: COP 2018

Reporte Pacto Global de las Naciones Unidas

Lima, 2018



Nuestro Compromiso

Como participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, centramos nuestros esfuerzos en llevar a cabo distintas actividades y programas que nos permitan cumplir y reforzar, año a año, nuestro compromiso con los diez principios que el Pacto promueve.

Buscamos, de manera constante, impulsar dentro de la organización y con nuestros clientes, el cumplimiento de los derechos humanos y laborales, así como el respeto por nuestro entorno.

Consideramos indispensable la comunicación y transmisión de los principios a nuestros grupos de interés con el fin de hacerlos partícipes de este compromiso en el que todos actuamos para alcanzarlos de manera conjunta.

Finalmente, es importante destacar que nuestros principios y creencias organizacionales se encuentran alineados con las declaraciones del Pacto.

Además, promovemos una cultura de ayuda y soporte a seres humanos y traducimos los principios en valores del día a día y comportamientos éticos que nos permitan alcanzar el éxito y generar un cambio.



Inés Temple,

Presidente Ejecutivo LHH-DBM Perú

Descripción de la naturaleza de la empresa

Lee Hecht Harrison-DBM (LHH-DBM), es la empresa líder mundial en Gestión del Capital Humano, especialista en Procesos de Transición y Transformación de Individuos, Grupos y Organizaciones. LHH-DBM ofrece su apoyo a las empresas clientes durante sus procesos de transición que se originan con la implementación de nuevas estrategias, adquisiciones, procesos de fusión o reestructuración ayudando, de esta manera, a las empresas a alinear las competencias individuales con la organización. Su asesoría contribuye en la mejora de la productividad, al desarrollo de nuevas competencias y al planteamiento e implementación de procesos de Outplacement.

Con más de 50 años de experiencia brindando soluciones en procesos de transición laboral, LHH-DBM apoya a más de 7,800 organizaciones y a más de 300,000 personas en sus procesos de transición laboral a nivel mundial; procesos causados por eventos críticos de cambio o por la evolución natural de los negocios que impactan en las estrategias y en las personas.

LHH-DBM está presente en 60 países y cuenta con una extensa red mundial de más de 385 oficinas. Asimismo, cabe resaltar que trabaja con 70% de las empresas que pertenecen al ranking Fortune 50.

Las soluciones globales que ofrecemos se clasifican en cuatro áreas: Servicios de Transición de Carrera (Outplacement), Desarrollo del Liderazgo, Desarrollo de Carreras Profesionales y Gestión del Cambio.

En el Perú está presente desde 1993 e introdujo los conceptos de Outplacement, Empleabilidad y Marketing Personal. Estableció nuevos patrones en la gestión de personas y la generación de resultados durante procesos complejos de cambio. LHH-DBM Perú ha participado en los principales proyectos de desarrollo, reestructuración, privatización, fusión y adquisición en el país.

Algunos de los resultados más importantes de LHH-DBM Perú son:

- 25 años aportando a la empleabilidad de los peruanos.
- Más de 11,700 ejecutivos y profesionales atendidos en programas de outplacement individual desde 1993.
- Más de 35,200 profesionales no ejecutivos, administrativos y operarios atendidos a nivel nacional.
- Más de 1,000 empresas clientes, confiaron en la calidad de los servicios de LHH-DBM Perú desde 1993.

Declaración Mundial de Principios y Valores Compartidos

Estamos comprometidos en apoyar a nuestros candidatos, clientes y colegas a lograr el éxito en el cambiante mundo del trabajo. Esto lo haremos:

- Proporcionando los mejores servicios de desarrollo de carrera a las personas y organizaciones en todo el mundo.
- Manteniendo los más elevados estándares de calidad, servicio e innovación.
- Cubriendo todos los aspectos del desarrollo de la carrera, relacionados con la efectividad organizacional de las personas.
- Ofreciendo soluciones innovadoras para los asuntos y tendencias de recursos humanos.

MISION

“Ayudar a las organizaciones y personas en sus procesos de transición, ofreciendo soluciones innovadoras en desarrollo del talento y transición de carrera, para todo nivel organizacional”.

VISION

“Ser reconocida como una empresa, líder en Latinoamérica, y de clase mundial, por elevar el nivel de empleabilidad de las personas”.

NUESTROS VALORES

Nuestros valores organizacionales son:

- Excelencia Profesional

Estar orientados a resultados. Cuidar nuestra empleabilidad. Ser flexibles. Trabajar con rigurosidad. Aprender de nuestros errores y de los errores de otros, ser tolerantes con ellos.

- Orientación a Resultados

Ser proactivo, tomar la iniciativa, actuar con velocidad y sentido de urgencia para responder a los competidores, clientes o para mejorar la organización. Actuar con acciones, no sólo con palabras.

- Empleabilidad

Estar comprometido de forma constante y leal con nuestro desarrollo profesional y capacidad para agregar valor. Mantenerse actualizado y entrenado. Conocer las últimas tendencias, no sólo en nuestra función o industria. Desarrollar una red de contactos basada en la confianza.

- Minuciosidad

Realizar un trabajo meticuloso, en óptimo estado. Revisarlo antes de entregarlo y adelantarse a las preguntas que puedan surgir y resolverlas.

- Flexibilidad
Adaptarse al trabajo en distintas situaciones, capacidades y personas o grupos diversos. Promover cambios. Entender y valorar posturas, así como pensamientos distintos. Adaptar nuestro enfoque a la situación.
- Aprender de los Errores
Trabajar a conciencia, evitando cometer errores; pero si éstos se dieran, aceptarlos como una oportunidad de aprendizaje. Reconocer nuestros errores y compartir los aprendizajes para que la organización crezca y evite que se repitan. Ser tolerante con los errores de los demás.
- Actitud de Servicio
Demostrar una actitud de servicio hacia el cliente interno y externo. Conocer, anticipar y cumplir con las necesidades de nuestros clientes. Reconocer a nuestro jefe como el principal cliente y tener claro lo que éste y otras personas esperan de uno.
- Retroalimentación Motivadora
Reconocer la retroalimentación como una herramienta para ser mejor. Recibir, ofrecer y buscar un feedback oportuno, activo y motivador. Seguir las pautas para dar y recibir un buen feedback, tanto positivo como crítico.
- Compromiso
Sentir como propios los objetivos de la organización y cumplir con ellos. Prevenir y superar obstáculos que interfieren con los objetivos. Apoyar y facilitar decisiones.
- Honestidad e Integridad
Comportarse y expresarse siempre con sinceridad, transparencia y verdad. Ser consecuente con lo que se dice y se hace. Actuar con rectitud y sin generar conflictos de interés. Ser leal a la empresa, reportando posibles acciones inapropiadas que van en contra de ella.
- Trabajo en Equipo
Ser consciente de nuestro rol en la empresa y cómo éste impacta en los resultados. Colaborar genuinamente con los demás y estar dispuesto a asumir distintos roles por los intereses de la organización.
- Responsabilidad Social
Ser consciente de la forma como nuestras acciones/actividades impactan en clientes, empleados, accionistas, proveedores, el entorno, medio ambiente y sociedad en general. Incorporar la Responsabilidad Social en nuestro accionar del día a día. Respetar las normas legales.

NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Compromiso

En LHH-DBM estamos comprometidos con hacer, velar y respetar los derechos humanos fundamentales.

Brindamos apoyo constante a nuestros clientes y colegas, para ayudarlos a conseguir éxito en todos los niveles posibles mediante una serie de compromisos que asume todo nuestro equipo de trabajo. Estos compromisos, junto con los valores organizacionales, se practican y se promueven en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Compromisos como:

- Habilitar los servicios de realce de carrera a empresas y personas en el más alto nivel empresarial y global.
- Trabajar con alta calidad, servicio y sobre todo innovación, puesto que en un entorno altamente cambiante y voluble por la globalización se necesita que las organizaciones se adapten de la mejor manera posible a las actuales tendencias del mercado.
- Incrementar la efectividad de sus colaboradores, así como la efectividad individual de sus clientes.

Cabe resaltar que se busca no sólo incentivar, sino también velar por el cumplimiento de los compromisos y valores organizacionales, ya que se cree que estos motivan un crecimiento interno y una retroalimentación sumamente importante.

Sistemas

- LHH-DBM, como empresa especializada en los procesos de transformación laboral, se preocupa por que el factor humano de las organizaciones sea tratado con respeto. Ante este hecho, ofrece el servicio de “Desvinculación Respetuosa”. Este servicio consiste en proponer soluciones en Outplacement -de principio a fin- a las empresas. Brinda estructura, enfoque y guía en los detalles que aseguran un proceso respetuoso para minimizar el impacto en los empleados que salen de la empresa y de los que quedan con la finalidad de conseguir los estándares deseados. Asimismo, los programas de Outplacement brindan apoyo y técnicas de empleabilidad a gerentes, ejecutivos, empleados y obreros que son separados por cuenta de la empresa.
- LHH-DBM posee un taller llamado “Comunicación Exitosa” en el cual se capacita a los ejecutivos encargados de la ardua labor de comunicar la noticia de la desvinculación. Así como, también está presente el día del anuncio de la desvinculación para ayudar a las personas separadas a ventilar emociones, enfocarse en el futuro y evitar reacciones potencialmente dañinas para ellos o la empresa. (Anexo 1: Descripción CE y PyA).

- Velamos por el cumplimiento de los Derechos Humanos dentro de la organización, mediante nuestro código de conducta (Anexo2: Código de Conducta) y valores organizacionales.
- Nuestros colaboradores tienen el apoyo necesario por parte de la empresa cuando necesitan trabajar desde casa o mantener horarios flexibles. La organización busca fomentar esto, especialmente entre madres trabajadoras, para garantizar que tengan el balance profesional y familiar. (Anexo 3: Horarios Flexibles y Permisos Madres).

Acciones

LHH-DBM ha creado y fomentado, durante sus años de experiencia, un clima laboral dónde tengan cabida la libertad de palabra y creencias. De esta manera, al ser una empresa que trata día a día con personas de diferentes procedencias, se practica una actitud de respeto a la diversidad cultural, de raza, género, condición política y creencias, a través de la entrega del Código de Conducta (Anexo 2: Código de Conducta; Anexo 4: Clima Laboral 2018).

- La empresa reconoce la igualdad de los derechos entre sus colaboradores y trasmite una cultura de tratamiento digno a sus grupos de interés a través de políticas y programas internos, a través de la entrega del Código de Conducta.
- LHH-DBM se preocupa por formar constantemente a su personal, dándoles la oportunidad de participar en los talleres de formación y capacitación que promueven sus políticas y estrategias. Además, promueve la participación de cursos de mayor duración a través de becas (Anexo 5: Oportunidades a colaboradores y familiares (becas)).
- La organización también busca formar a sus colaboradores con talleres que impulsan una vida saludable y de desarrollo como por ejemplo brindándoles a sus colaboradores clases gratuitas que fomentan una vida más sana y activa después del trabajo. Al mismo tiempo, existen horarios de trabajo que permiten la búsqueda del balance de vida laboral y familiar. (Anexo 6: Formación y Capacitación trabajo saludable; Anexo 3: Horarios Flexibles y Permisos Madres).
- Resguardando la importancia de proteger el derecho a la vida y a la seguridad, la empresa siempre ha procurado que sus colaboradores gocen de necesidades básicas satisfechas. Por este motivo, en situaciones de emergencia o en casos donde la seguridad ocupacional de algún colaborador se ha visto en peligro, LHH-DBM poniendo en práctica su cultura de generosidad y colaboración con el prójimo, ha realizado colectas internas y brindado apoyo corporativo a las familias necesitadas. De igual manera, en el momento en que el país se vio afectado por desastres naturales, la empresa fue un canal de ayuda y promotor de apoyo al lugar de los hechos. Siempre impulsando el principio de que todos somos merecedores de una vida digna.
- LHH-DBM ofrece becas en programas de Outplacement así como programas de apoyo a la familia de los trabajadores. (Anexo 5: Oportunidades a colaboradores y familiares (becas)).
- Bajo el “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”, se creó el “Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo” a fin de velar el buen cumplimiento del sistema de gestión en mención. Se realizaron las siguientes acciones: Reuniones mensuales del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, estudio y monitoreo de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, capacitaciones al resto de colaboradores.

Resultado

LHH-DBM ha logrado que las empresas y sus directivos fortalezcan sus valores y principios e incorporen nuevas actitudes frente a las personas con las que trata día a día, promoviendo una cultura de tratamiento digno y apoyo a los trabajadores en procesos críticos. Hacer llegar esta filosofía cada vez a más personas, tanto dentro como fuera de la empresa, ha convertido a esta organización en un equipo consolidado de líderes que tienen como tarea aliviar el estrés ocasionado por los cambios organizacionales y, sobre todo, asegurar que el anuncio de desvinculación laboral sea llevado a cabo de manera respetuosa y digna. Además, no se ha reportado incidentes sobre violaciones de los derechos humanos, ni de seguridad y salud.

En cuanto al clima laboral, en el 2017 los colaboradores indicaron que se sienten más satisfechos con su trabajo que en el 2012 y sienten que han mejorado los procesos. (Anexo 4: Clima Laboral 2015).

Inés Temple – Presidenta Ejecutiva de LHH-DBM Perú y Chile, en el 2018 ha sido incluida en el ranking de “Líderes con Mejor Reputación” de MERCO. (Anexo 7: Reconocimiento Merco).

Así mismo, LHH-DBM Perú es miembro de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), institución que promueve la Responsabilidad Social Laboral, fomentando el respeto de las personas, de la cual forman parte un selecto grupo de empresas peruanas. (Anexo 8a: Abe 2017-2019).

LHH-DBM obtuvo el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable en el 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, y 2017 el cual es un reconocimiento al esfuerzo de la empresa participante por cubrir los estándares propuestos para medir el cumplimiento permanente de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial. Asimismo, acredita públicamente a la empresa ante sus empleados, inversionistas, clientes, autoridades y sociedad en general, el compromiso de una gestión socialmente responsable como parte de su cultura y estrategia de negocio (Anexo 8b: D-ESR 2017-2018).

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Compromiso

LHH-DBM se preocupa por fortalecer y practicar el cumplimiento de los derechos humanos desarrollando un código de conducta difundido en toda la empresa y también una política y estrategia empresarial acorde con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada internacionalmente.

Sistemas

- Nuestro Código de Conducta y Reglamento Interno nos guían para siempre velar por los derechos humanos en nuestro día a día. (Anexo 2: Código de Conducta y Anexo 9: Reglamento Interno de Trabajo).

- Para cumplir con sus trabajadores, la empresa ha desarrollado medidas de seguridad que no pongan en riesgo ni transgredan la integridad y seguridad de los mismos, así como planes de contingencia, recomendaciones de seguridad y planes de evacuación para cualquier caso de emergencia que pudiera ocurrir, para facilitar y cuidar de esta manera la vida de los trabajadores en la empresa. Esto está dentro del marco de Salud y Seguridad en el Trabajo (Anexo 10: Política Salud y Seguridad en Trabajo-SST).
- La organización se preocupa por comunicar proactivamente los cambios organizacionales, políticas internas, código de conducta y la estrategia empresarial, con el fin de sostener intelectual, emocional y físicamente a los colaboradores, desarrollar habilidades y estrategias para manejar el proceso, e interactuar y apoyar a los implicados.
- Existe un método de comunicación oficial en caso de cualquier violación al Código de Conducta, que permite a los jefes y empleados saber cómo reclamar ante cualquier abuso.

Acciones

- La organización se preocupa por comunicar proactivamente a sus colaboradores sobre el Código de Conducta y el Reglamento Interno, por lo que a todos los empleados se les entrega al momento de integrarse a la organización. (Anexo 11: Entrega de Código de conducta y Conflicto de Interes).
- La capacitación sobre la Salud y Seguridad en el trabajo es constante, mediante charlas, correos y mini-videos.
- La organización usa diversos medios de comunicación como correos, murales y reuniones para mantener a sus colaboradores al tanto de los cambios. (Anexo 12: Comunicaciones Internas).
- LHH-DBM además del Libro de Reclamaciones, ha implementado un “Canal de Denuncia Confidencial” debidamente documentado y difundido (Anexo 13: Canal de Denuncia Confidencial) y que permite a todo colaborador, la opción de realizar una denuncia de manera confidencial para que ésta sea evaluada por Administración de acuerdo a los principios y valores de nuestro código de ética. De esta manera se busca que todos los asuntos puedan ser tratados con el nivel de profesionalismo y ética que corresponden. La empresa también cuenta con una encuesta de clima laboral que se realiza anualmente. Con ella se busca recolectar las opiniones de los empleados de la organización acerca de diversos temas, para así poder mejorar cualquier punto o detalle que crean necesario, en beneficio de todos.
- Los colaboradores de la empresa, hasta la misma Presidenta Ejecutiva y diversos consultores, son miembros de Consejos, Cámaras y Organizaciones sin fines de lucro tales como Perú 2021, CARE Perú y Asociación de Buenos Empleadores (ABE) que promueven la responsabilidad social empresarial, el cumplimiento de los derechos humanos y participan activamente en las mismas. (Anexo 14: Participación Asociaciones).
- La empresa tiene políticas que excluyen el trabajo con clientes que realizan despidos que transgredan algunos de los derechos humanos.

- Acorde con la filosofía de la organización, su estrategia de negocios y el programa de recursos humanos, en LHH-DBM se practica la igualdad de oportunidades al momento de la contratación y/o promoción interna. Además, la empresa motiva a sus empresas clientes a trabajar programas justos e igualitarios de acuerdo a posiciones, para su personal. (Anexo 15: Colaboradores (Procedencia, Requerimiento y Perfil)).
- Dentro de la organización, existe el área de Operaciones y Calidad, la cual vela por la satisfacción de los clientes y el cumplimiento de procesos y servicios con altos estándares de calidad. Para ello, se suelen realizar encuestas de satisfacción al momento del término de los programas de cada candidato para poder elevar el servicio que se les brinda, a los más altos estándares de calidad. Asimismo, permite recibir y acoger todas aquellas inquietudes o malestares que presenten los colaboradores internos.

Resultados

La empresa promueve una cultura de respeto y transparencia, que genera un clima de confianza donde todos los grupos de interés se sienten tranquilos, seguros y libres de expresar sus opiniones, sabiendo que no existirán maltratos y que los mismos se tratará con profesionalismo.

En cuanto al clima laboral, en el 2018 los colaboradores indicaron que se sienten más satisfechos con su trabajo que en el 2012 y sienten que han mejorado los procesos. (Anexo 4: Clima Laboral 2018)

LHH-DBM Perú es también miembro de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), institución que promueve la Responsabilidad Social Laboral, fomentando el respeto de las personas, de la cual forman parte un selecto grupo de empresas peruanas. (Anexo 8a: Abe 2017-2019).

LHH-DBM obtuvo el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable en el 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, el cual es un reconocimiento al esfuerzo de la empresa participante por cubrir los estándares propuestos para medir el cumplimiento permanente de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial. Asimismo, acredita públicamente a la empresa ante sus empleados, inversionistas, clientes, autoridades y sociedad en general, el compromiso de una gestión socialmente responsable como parte de su cultura y estrategia de negocio (Anexo 8b: D-ESR 2017).

NUESTRO COMPROMISO CON LOS ESTANDARES LABORALES

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Compromiso

LHH-DBM se preocupa por dejar y respetar la libre asociación de sus trabajadores, mediante políticas de puertas abiertas, y apoyo en general que promueva la justicia y libertad dentro de la organización.

Sistemas

- LHH-DBM no cuenta con sindicatos empresariales. Sin embargo, la empresa defiende el derecho a unirse y formar grupos, asociaciones u organizaciones con objetivos lícitos, por parte de cualquiera de sus colaboradores.
- Nuestro Código de Conducta y Reglamento Interno tienen una parte expresa que indica que la empresa respeta la libertad de asociación y la reconoce como derecho. (Anexo 2: Código de Conducta y Anexo 9: Reglamento Interno de Trabajo).
- Los colaboradores de LHH-DBM cuentan con un representante interno que tiene la función de facilitador entre la organización y los demás trabajadores; y, que puede convocar, dentro de las normas de la empresa, a las actividades que considere propicias. Asimismo, LHH-DBM ofrece sus instalaciones para las reuniones que estos deseen tener.

Acciones

- Cualquier opinión, sugerencia o reclamo por parte de los colaboradores sigue un canal formal y transparente, mediante el cual el representante de los trabajadores comunica a instancias mayores para su resolución y/o en caso grave estas se presentan al directorio. Así mismo los trabajadores pueden acudir a hablar con sus jefes directos o con Recursos Humanos. Esto se explica en nuestro Código de Conducta.

Resultados

El reconocimiento de los representantes de sus colaboradores, así como el ofrecimiento de facilidades y la disponibilidad que brinda LHH-DBM para la asociación, permite que exista una comunicación fluida y transparente en todos los niveles de la empresa. Esto se demuestra en los mejores resultados del clima laboral de la organización. (Anexo 4: Clima Laboral 2017).

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Compromiso

LHH-DBM expresa firmemente su compromiso de apoyo a la eliminación de todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Para la organización es importante impulsar este principio tanto internamente como a través de sus empresas clientes, a las cuales asesora y capacita en tratos humanos con los trabajadores.

Sistemas

- Nuestro Reglamento Interno de Trabajo regula la relación de trabajo entre los empleados y la empresa, garantizando que no haya trabajo forzoso ni bajo coacción entre las partes.
- Así mismo, la relación entre la organización y colaboradores está regulada mediante contratos debidamente establecidos.
- La empresa busca concientizar sobre condiciones laborales favorables y procesos exitosos dentro de las empresas a través de sus programas y servicios.
- Nuestro Código de Conducta establece los principios que busca la empresa en las relaciones con sus empleados, clientes y proveedores, explicándolo de la siguiente manera: *“Asimismo, LHH-DBM Perú no aceptará ninguna relación comercial con clientes, proveedores u otras organizaciones que pudieran estar involucradas en prácticas de trabajo infantil y de trabajo en forma de servidumbre esclavizante, así como el uso de la violencia física y/o psicológica o cualquier otra forma de abuso como método de disciplina y control en el trabajo.”*

Acciones

- LHH-DBM comunica proactivamente a sus colaboradores sobre el Reglamento Interno y Código de Conducta, por lo que a todos los empleados se les entrega al momento de integrarse a la organización.
- Los contratos laborales de la organización con sus colaboradores están elaborados sobre la base de las leyes locales, en los cuales se especifica explícitamente la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de anulación del contrato de acuerdo a la ley y la penalización de la empresa en caso cometa falta con el trabajador.
- La empresa cuenta con servicios de contratación legal y transparente. Cuando surge una necesidad de contratación se solicita mediante un perfil general de la posición, y se determinan las funciones que realizará para garantizar la contratación transparente del personal. (Anexo 16: Requerimiento y Perfil de Colaboradores).
- La empresa promueve una política de respeto a los derechos de los trabajadores y que no atente contra la dignidad de los mismos.
- Este principio es comunicado a todos los profesionales que llevan programas de Outplacement con nosotros, puesto que la filosofía de la organización impulsa la administración de la carrera profesional en empresas con condiciones laborales favorables. Así, se les ofrece las herramientas claves para tener en sus manos la decisión y el destino de sus vidas sin verse perjudicados de una u otra manera.

Resultados

La organización está comprometida con propiciar las buenas relaciones laborales en todos los ámbitos en los que puede: con sus propios empleados, en las empresas clientes y con los profesionales que llevan programas con nosotros.

Gracias a esto LHH-DBM obtuvo el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable en el 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017 el cual es un reconocimiento al esfuerzo de la empresa participante por cubrir los estándares propuestos para medir el cumplimiento permanente de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, especialmente en el ámbito laboral.

Además LHH-DBM también forma parte de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), iniciativa de la Cámara de Comercio Americana del Perú, la cual promueve las buenas prácticas laborales entre las empresas miembro.

Por otro lado, la organización ha sido reconocida en este ámbito al ser elegida como una de las empresas más responsables y con mejor gobierno corporativo del Perú.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Compromiso

LHH-DBM siente un fuerte compromiso en apoyar la abolición del trabajo infantil, a proteger a los niños de la explotación económica y del trabajo que sea perjudicial para su salud y moralidad o que impida su desarrollo personal, como se expresa en la sección “Prácticas de empleo responsable” en el Código de Conducta de la organización.

Sistemas

- La empresa cumple estrictamente con la legislación peruana respecto a la edad mínima para comenzar a laboral. Con el fin de cumplir esta norma, se recurre a mecanismos de verificación, como documentos de identidad y certificados que comprueben la edad de los participantes que pasan por el proceso de contratación.
- Cabe mencionar que, para que los empleados no se vean obligados a enviar a sus hijos a trabajar, en LHH-DBM se garantiza el empleo y salario digno sin distinción de cargo.
- Nuestro Código de Conducta establece los principios que busca la empresa en las relaciones con sus empleados, clientes y proveedores, explicándolo de la siguiente manera: *“Asimismo, LHH-DBM Perú no aceptará ninguna relación comercial con clientes, proveedores u otras organizaciones que pudieran estar involucradas en prácticas de trabajo infantil y de trabajo en forma de servidumbre esclavizante, así como el uso de la violencia física y/o psicológica o cualquier otra forma de abuso como método de disciplina y control en el trabajo.”*

Acciones

- LHH-DBM comunica proactivamente a sus colaboradores sobre el Reglamento Interno y Código de Conducta, por lo que a todos los empleados se les entrega al momento de integrarse a la organización.
- El proceso de contratación de la empresa, legal y transparente, garantizan que no se contrate a alguien de menor edad, ya que se solicitan los documentos respectivos. Además, cuando surge una necesidad de contratación se solicita mediante un perfil general de la posición, y se determinan las funciones que realizará para garantizar la contratación transparente del personal. (Anexo 16: Requerimiento y Perfil de Colaboradores).
- La organización cuenta con una escala salarial que regula la retribución de los colaboradores según sus funciones y responsabilidades, que además están avalados por los niveles de mercado. De esta manera, se garantiza salarios dignos que no fuercen a los colaboradores a hacer trabajar a sus hijos por necesidades económicas. (Anexo 17: Escala Salarial).
- La empresa busca apoyar a instituciones que trabajen a favor de los niños, su desarrollo y la educación, así como a los adultos o padres de familia que se encuentren desfavorecidos. El apoyo es brindado a través de dinero recaudado o en especie, involucrando a todos los empleados de la organización. (Anexo 18: Causas Sociales).
- Por otro lado, los colaboradores de la empresa, hasta la misma Presidenta Ejecutiva y diversos consultores, son miembros de Consejos, Cámaras y Organizaciones sin fines de lucro tales como Perú 2021, CARE Perú y Asociación de Buenos Empleadores (ABE) que apoyan a la educación y desarrollo de los niños, y la erradicación del trabajo infantil, a través del cumplimiento de los derechos humanos. (Anexo 14: Participación Asociaciones).

Resultados

LHH-DBM no solo prohíbe la contratación infantil, sino que además evita trabajar con empresas que lo hagan, en la medida que sea posible su comprobación. Este hecho le brinda respeto y confiabilidad a todas las operaciones que realiza la empresa.

Gracias a esto LHH-DBM obtuvo el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable en el 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, el cual es un reconocimiento al esfuerzo de la empresa participante por cubrir los estándares propuestos para medir el cumplimiento permanente de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, especialmente en el ámbito laboral.

Además LHH-DBM también forma parte de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), iniciativa de la Cámara de Comercio Americana del Perú, la cual promueve las buenas prácticas laborales entre las empresas miembro.

Por otro lado, la organización ha sido reconocida en este ámbito al ser elegida como una de las empresas más responsables y con mejor gobierno corporativo del Perú.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación

Compromiso

En LHH-DBM se tiene el compromiso de asegurar que nadie sufra de discriminación racial, de idioma, de origen étnico, de edad, de género, de incapacidad, de religión, de opinión política, de condición económica o social y/o cualquier otro factor injusto. En otras palabras, se esfuerza en promover la igualdad de trato en las personas.

Sistemas

- Una vez más el compromiso se basa en la sección de “Prácticas de empleo responsable” del Código de Conducta de la empresa en el que se señala: *“Es política de la empresa proveer oportunidades de empleo equitativas y promover el desarrollo profesional de sus colaboradores. Por lo tanto, LHH-DBM Perú respeta y promueve la diversidad sin ningún tipo de discriminación por sexo, raza, color, edad, orientación sexual, ideas políticas, embarazo, religión, discapacidad o cualquier otra condición protegida por las Leyes. Esta política se extiende a todos los términos y condiciones de empleo, incluyendo contrataciones, promociones, reubicaciones, transferencias, compensaciones y entrenamiento.”*
- Haciendo uso de políticas y procedimientos claros y transparentes, las prácticas de contratación de la empresa están orientadas a la igualdad de oportunidades entre los participantes.

Acciones

- LHH-DBM comunica proactivamente a sus colaboradores sobre el Reglamento Interno y Código de Conducta, por lo que a todos los empleados se les entrega al momento de integrarse a la organización.
- El personal de recursos humanos encargado de tratar con los colaboradores posee dentro de la empresa un rol muy importante y mantiene una relación directa con ellos. Desde esta área se busca emprender acciones, como comunicación efectiva y abierta, igualdad de oportunidad en la contratación o promoción, eliminar la distinción de rasgos culturales o generacionales de manera que se pueda avanzar efectivamente en la abolición de la discriminación.
- El proceso de selección de personal, transparente y claro, garantiza que al momento de seleccionar a un nuevo colaborador no haya discriminación. Se realiza un perfil de la posición y se establecen las funciones y responsabilidades que tendrá la persona. Además, se hacen evaluaciones psicológicas a todo personal que ingresa, para evaluarlos a todos de manera objetiva. (Anexo 16: Requerimiento y Perfil de Colaboradores)
- La organización cuenta con mecanismos para dar feedback constante sobre el desempeño, que permite conocer cómo es percibido el servicio de brinda cada colaborador; y promover su desarrollo profesional, comunicando cuando existan, los cambios organizacionales a toda la organización, sin discriminación. (Anexo 19: Desarrollo Profesional)

Resultados

LHH-DBM promueve una filosofía de empleabilidad y reconocimiento por la meritocracia. Por ello, no sólo realiza esta práctica dentro de la organización, sino que prepara a los profesionales que están en programas de Outplacement y a sus empresas clientes para que efectúen procesos de selección basándose únicamente en su cualificación, aptitudes y experiencia. De esta manera, se busca velar por la abolición a la discriminación y por la valorización de las personas por sus logros y habilidades.

Además, un indicador claro es que en LHH-DBM más del 50% de los colaboradores son mujeres. Asimismo, el 50% de los cargos directivos son ocupados por mujeres. La empresa cuenta con amplios ratios de personal en rango de edades elevadas como de personal joven. Asimismo, los colaboradores provienen de diversos lugares de residencia dentro de Lima. (Anexo 20: Diversidad de Procedencia y Genero)

NUESTRO COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Compromiso

La empresa se compromete en adoptar medidas que favorezcan la preservación del medio ambiente.

Sistemas

En LHH-DBM se ha desarrollado un enfoque preventivo que es transmitido y busca que sea aplicado por los diferentes agentes que constituyen la organización.

Acciones

- LHH-DBM realiza un monitoreo del uso de la energía eléctrica y papel, para prevenir usos indebidos y llevar a cabo mejoras en caso sea necesario.
- Ha implementado también el uso de vasos descartables corrugados en polipapel, considerando sus características como material que daña menos el medio ambiente.
- Además, continuamente se comunica a los colaboradores que eviten el uso excesivo de los recursos escasos como el agua y papel, mediante correos y carteles amigables en zonas estratégicas. (Anexo 21: Monitoreo y Prevención).

Resultados

LHH-DBM es consciente de que las iniciativas y enfoques de prevención contra daños del medio ambiente, no solo apoyan en el cuidado del mundo en que vivimos, sino que genera e impulsa, a su vez, una cultura de respeto, cuidado y concientización respecto a los demás y los que nos rodea.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Compromiso

La empresa otorga importancia y cuidado a su entorno, desde la base de las estrategias de la organización se establecen enfoques de crecimiento y desarrollo sostenible, que favorezcan el impacto ambiental positivo.

Sistemas

La empresa ha desarrollado iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental, que son transmitidas y buscan ser aplicadas por los diferentes agentes que constituyen la organización.

Acciones

- La empresa impulsa la iniciativa de responsabilidad ambiental, entre otras acciones, poniendo a disposición de su personal, clientes y visitas en la cafetería y reuniones internas, agua producida con altos estándares de cuidado ambiental, por proveedor que además promueve el desarrollo social, mediante el financiamiento de proyectos de agua limpia para las zonas más vulnerables del país (Anexo 22: Apoyo a iniciativa Agua para Poblaciones Vulnerables).
- Se desarrollan también capacitaciones al personal para que sepan la importancia del Reciclaje, y su impacto en el medio ambiente.
- Así mismo, promueve el reciclaje de papel y plástico, a través de entregas periódicas a programas de reciclaje de la municipalidad de San Isidro y campañas específicas internas. (Anexo 23: Reciclaje de papel).
- Asimismo, busca crear conciencia entre sus colaboradores mediante el uso responsable de recursos. Se recalca constantemente a los trabajadores sobre la importancia del uso de hojas recicladas y menor consumo de agua para el cuidado del medio ambiente, al mismo tiempo que se reducen los gastos de la empresa. (Anexo 21: Monitoreo y Prevención).

Resultados

LHH-DBM cree y promueve una estructura de respeto con el entorno, la cual se complementa con las actitudes y acciones responsables que la empresa tiene con el medio ambiente.

Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Compromiso

La tecnología evoluciona constantemente y es de suma importancia para las operaciones diarias de las empresas hoy en día. Ante este hecho, LHH-DBM se compromete a utilizar tecnología amigable con el medio ambiente para sus operaciones diarias.

Sistemas

La empresa se propone, en la medida de lo posible, utilizar tecnologías que no dañen al ecosistema y asimismo utilizar la tecnología para suplantar el material impreso y así reducir el uso del papel en la organización.

Acciones

- LHH-DBM procura implementar y/o utilizar sistemas que no perjudiquen su entorno, ya que tiene una política estricta para el cuidado de este, como se mencionó anteriormente.
- De igual manera, la empresa se preocupa por minimizar el uso de energía eléctrica (luz, aire acondicionado, entre otros.) para reducir daños en el medio ambiente. (Anexo 21: Monitoreo y Prevención).
- Realizó un cambio significativo en sus operaciones al reemplazar los manuales impresos que se entregan a todos los profesionales que llevan un programa de

Outplacement, por un portal virtual que contiene mayor información que la de los manuales. Se realizaron capacitaciones tanto a los colaboradores como a los profesionales en programas para asegurar que el cambio sea bien recibido, y que sepan el impacto en el medio ambiente de este cambio. (Anexo 24: Uso de Herramientas Virtuales)

- Por otro lado, LHH-DBM compra equipos de cómputo eficientes en el uso de energía, para disminuir su impacto ambiental. (Anexo 25: Compra de Equipos Eficientes).

Resultados

Por la misma naturaleza de la empresa, que se dedica a ayudar a personas y por el tamaño del negocio, no se necesita utilizar tecnologías demasiado sofisticadas para sus operaciones diarias. No obstante, en la medida de lo posible, se preocupa por realizar las actividades mencionadas para no dañar al medio ambiente con lo que tiene o hace.

NUESTRO COMPROMISO CONTRA LA CORRUPCIÓN

Principio 10: Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Compromiso

La empresa afirma su compromiso de trabajar en favor de la eliminación de la corrupción, centrar su atención en medidas de control y promover la ética y la integridad dentro de la misma. Dicho compromiso se basa en el Código de Conducta de la empresa en el que las secciones de “Conflictos de Interés” y “Prácticas de empleo responsable” entran en vigencia.

Sistemas

- Nuestro compromiso se describe en la sección de “Prácticas de empleo responsable” y “Conflictos de Interés” del Código de Conducta de la empresa (Anexo 2: Código de Conducta).
- Además, en el Código de Conducta se describen los valores organizacionales, y nuestra ética, mediante los cuales se encuentra determinadamente prohibido dar, pedir o aceptar algún tipo de pago indebido, regalos o algo que pueda interpretarse como que se otorga o se recibe trabajo a cambio de dadas ilegales.
- Cabe resaltar, que la empresa es proveedora de servicios de Outplacement, por lo que no realiza actividades como las de un headhunter ni procesos de selección, evitando, de esta manera, generar conflictos éticos y de intereses con sus clientes y con las empresas de headhunting y selección con las que LHH-DBM trabaja.

Acciones

- LHH-DBM busca formar a sus empleados, candidatos y clientes en cuestiones de ética y valores mediante asesoría personal y talleres y también a través de la difusión de su código de conducta y de la declaración expresa de sus principios. LHH-DBM comunica proactivamente a sus colaboradores sobre el Reglamento Interno y Código de Conducta, por lo que a todos los empleados se les entrega al momento de integrarse a la organización. (Anexo 26: Difusión de Valores).
- LHH-DBM no solicita a los candidatos algún tipo de retribución -económica o de cualquier tipo- a cambio del envío de sus currículos vitae a las empresas de selección y headhunters con las que se tiene una relación. De esta manera, se logran los más altos estándares de ética del sector.
- La empresa no discrimina entre clientes: atiende a empresas líderes como a pequeñas; entre colaboradores; ni entre proveedores. (Anexo 27: No Discriminación).
- Los colaboradores de la empresa, hasta la misma Presidenta Ejecutiva y diversos consultores, son miembros de Consejos, Cámaras y Organizaciones sin fines de lucro tales como Perú 2021, CARE Perú y Asociación de Buenos Empleadores (ABE) que promueven la responsabilidad social empresarial, el cumplimiento de los derechos humanos y el comportamiento ético. (Anexo 14: Participación Asociaciones).

- Todos los empleados y consultores que trabajan en LHH-DBM firman un compromiso ético y de confidencialidad al momento de ingresar a la organización, así como una declaración de Conflicto de Intereses. (Anexo 28: Compromisos Éticos Confidencialidad).

Resultados

Mediante este sistema, la organización puede ser reconocida por su profesionalismo y transparencia en el trabajo. Asimismo, cuenta con un clima laboral sustentado con valores y actitudes éticas, las cuales se promueven en todos los niveles.

Anexos

- Anexo 1 Descripcion CE y PyA
- Anexo 2 Codigo de Conducta
- Anexo 3 Horarios Flexibles y Permisos Madres
- Anexo 4 Clima Laboral 2014
- Anexo 5 Oportunidades a colaboradores y familiares (becas)
- Anexo 6 Formacion y Capacitacion trabajo saludable
- Anexo 7 Reconocimiento Merco
- Anexo 8a ABE 2015-2017
- Anexo 8b D-ESR 2017 Perú 2021
- Anexo 9 Reglamento Interno de Trabajo
- Anexo 10 Política de Seguridad y Salud en Trabajo - SST
- Anexo 11 Entrega de Codigo de Conducta y Conflicto de Interes
- Anexo 12 Comunicaciones Internas
- Anexo 13 Canal de Denuncia Confidencial
- Anexo 14 Participacion Asociaciones
- Anexo 15 Colaboradores (Procedencia, Requerimiento y Perfil)
- Anexo 16 Requerimiento y Perfil de Colaboradores
- Anexo 17 Escala Salarial
- Anexo 18 Causas Sociales
- Anexo 19 Desarrollo Profesional
- Anexo 20 Diversidad de Procedencia y Genero
- Anexo 21 Monitoreo y Prevencion
- Anexo 22 Apoyo a iniciativa Agua para Poblaciones Vulnerables
- Anexo 23 Reciclaje de papel
- Anexo 24 Uso de Herramientas Virtuales
- Anexo 25 Compra de Equipos Eficientes
- Anexo 26 Difusión de Valores
- Anexo 27 No Discriminacion
- Anexo 28 Compromisos Eticos Confidencialidad